

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
(Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)**

Jessica Chrisnasari  
Mohammad Al Musadieq  
Yuniadi Mayowan  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
e-mail: [jessiechachrisnasari@gmail.com](mailto:jessiechachrisnasari@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The objective of this research is to explain the influence of Employee's Incentive and Social Security variables on Employee's Productivity, partially and simultaneously. Explanatory research is used in this journal. There were 40 respondents participated in this research. Descriptive analysis and multiple linier regression analysis using SPSS for Windows ver 20.00 was used for data analysis. Analized hypothesis, Sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), shows simultaneously significant effect of the Employee's Incentive Variable and Social Security on Employee's Productivity. On the other side, Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), shows partially significant effect of the Employee's Incentive variable and Social Security on Employee's Productivity. The value of Adjusted R square is 0,601 or 60,1%. It means that Incentive Variable and Social Security have contribution on Employee's Productivity in about 60,1%, while the remaining 39,9% was influenced by others variables out of the two variables comprised in this research. Based on this research, it is suggested to the company to maintain and improve in giving Incentive and Social Security to employees, because it can encourage the employees to improve their Productivity. This research is done in order to give positive contributions for AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang in making improvement in Employee's Productivity significantly.*

**Keywords:** *Incentives, Social Security and Employee's Productivity*

**ABSTRAK**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Insentif dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan sampel 40 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan program *SPSS for Windows ver 20.00*. Hasil pengujian hipotesis, Sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu, Sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ) menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,601 atau 60,1%. Artinya variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 60,1%, sedangkan sebesar 39,9% variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian Insentif dan Jaminan sosial kepada karyawan karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Peneliti berharap hasil penelitian ini memberikan kontribusi positif kepada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Malang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

**Kata Kunci:** *Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja*

## A. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era yang menuntut perusahaan untuk menguasai pasar, sehingga dalam melakukan aktivitasnya dibutuhkan faktor-faktor produksi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang terampil merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam perusahaan. Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, manusia memerlukan motivasi yang dapat mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugasnya. Salah satu wujud perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dengan memberikan insentif yang layak agar mereka memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta mau bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Hasibuan, 2014:92). Nawawi (2003:317), menyatakan “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi”.

Bentuk lain dari perhatian atau kepedulian perusahaan terhadap para karyawan bisa tercermin dari adanya program jaminan sosial, dimana program tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Wijayanti (2014: 123) berpendapat bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan dalam organisasi, mengingat peningkatan tersebut sama halnya dengan meningkatkan hasil produksi secara keseluruhan. Menurut Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009:106), produktivitas dapat tercermin dari sikap mental karyawan dalam cara kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

AJB Bumiputera 1912 merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa pertama di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, AJB Bumiputera 1912 dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Meskipun usianya sudah cukup tua (lebih dari 100 tahun), tetapi produktivitasnya masih baik. Salah satu program terkait peningkatan kesejahteraan sumber daya

manusia adalah dengan memberikan insentif dan jaminan sosial. Selain untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, program tersebut juga dilakukan untuk memelihara dan mempertahankan karyawan berkualitas. Oleh karena itu, untuk melihat seberapa besar pengaruh program yang dilakukan oleh AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang terhadap produktivitas karyawannya, maka kajian tentang **“Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja”** menjadi hal yang menarik untuk dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apakah insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Insentif

#### a. Pengertian Insentif

Menurut Martoyo (2007:42), insentif adalah tambahan bonus yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

#### b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Simamora (2004:445), tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

#### c. Jenis-Jenis Insentif

Suwatno dan Priansa (2011), dalam Zaputri (2013), menjelaskan bahwa jenis insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

##### 1) Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, *profit sharing*.

- a) Bonus, dapat diartikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dalam bentuk uang. Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, diberikan kepada karyawan bagian penjualan.
- c) *Profit sharing*, merupakan jenis insentif dimana sebagian besar dari laba bersih disetorkan kedalam sebuah dana untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap karyawan.

## 2) Insentif Non Material

Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang dapat berupa:

- a) Pemberian penghargaan, pemberian penghargaan dilakukan sebagai upaya meningkatkan motivasi karyawan. Manajer berperan dalam memberikan pernyataan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik atau sesuai standar yang berlaku.
- b) Promosi, merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seseorang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
- c) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

### d. Indikator Pemberian Insentif

Terdapat beberapa indikator yang menjadi pertimbangan pemberian insentif. Menurut Handoko (2001), dalam Dharmayanti (2015), adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja: besarnya insentif bergantung pada kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan.
- 2) Lama kerja: besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Senioritas: besarnya insentif didasarkan pada masa kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi pada perusahaan.
- 4) Kebutuhan: pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.
- 5) Keadilan dan kelayakan: sistem insentif didasarkan pada keadilan, yang berarti semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Pada aspek kelayakan pemberian insentif didasarkan dengan membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam usaha sejenis.
- 6) Evaluasi jabatan: pemberian insentif didasarkan melalui evaluasi jabatan antara nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

## 2. Jaminan Sosial

### a. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maupun untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Program jaminan sosial dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan atas peran karyawan di dalam perusahaan. Soepomo dan Asikin, dalam Amidhan (2005:27), menjelaskan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

### b. Ruang Lingkup Jaminan Sosial

Program jaminan sosial meliputi:

#### 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. PP no.70 tahun 2015 menetapkan Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan perlindungan atas risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Manfaat Jaminan Kecelakaan kerja menurut Agusmidah (2010:130), memberikan kompensasi serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, atau menderita penyakit yang berkaitan dengan hubungan kerja.

#### 2) Jaminan Hari Tua (JHT)

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Program jaminan hari tua memberikan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja. Menurut PP No.46 tahun 2015 Jaminan Hari Tua merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Menurut Wijayanti (2014:138), tujuan adanya pemberian program jaminan hari tua yaitu menjamin keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi pada saat karyawan memasuki hari tuanya, dan sebagai sarana penjamin arus penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

#### 3) Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian diberikan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang dan diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja

(Wijayanti, 2014:136). Dalam PP no.70 tahun 2015 manfaat jaminan kematian berupa santunan kematian berupa santunan sekaligus, uang duka wafat, biaya pemakaman, maupun bantuan beasiswa.

#### 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Manfaat program jaminan kesehatan selain bagi karyawan juga bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Wijayanti (2014:140), manfaat adanya program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi perusahaan yaitu perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kesehatan yang optimal sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif. Menurut UU no.3 tahun 1992 pemeliharaan kesehatan merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

### c. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Menurut Soepomo (2000:136), tujuan pemberian jaminan sosial yaitu:

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan agar dapat bekerja lebih baik.
- 2) Digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- 3) Digunakan untuk menambah kegairahan kerja dan semangat tinggi karyawan.

### 3. Produktivitas

#### a. Pengertian Produktivitas

Menurut Sudiro (2011: 32), “Produktivitas adalah hubungan antara *output* atau jumlah barang yang diproduksi dalam suatu periode tertentu dengan faktor produksi (material, tenaga kerja dan modal atau dana) yang digunakan untuk menghasilkan produk”. Menurut Ravianto (1991), dalam Sutrisno (2009:106), produktivitas dapat tercermin dari sikap mental karyawan dalam cara kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

#### b. Pengukuran Produktivitas

Menurut Simamora (2006:612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dengan kata lain

merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan semakin baik hasil kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

- 2) Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dari aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

### c. Manfaat Mengukur Produktivitas

Pengukuran produktivitas sangat berguna bagi suatu perusahaan karena produktivitas dijadikan sebagai ukuran kinerja yang di dalamnya mencakup efektivitas dan efisiensi sebuah perusahaan. Menurut Sukoco (2007:157), beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Digunakan untuk mengukur aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan dengan membandingkan hasil kerja secara aktual dengan hasil kerja yang diharapkan.
- 2) Digunakan untuk membantu perencanaan dan penjadwalan kerja.
- 3) Digunakan manajer dalam merencanakan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.
- 4) Berguna dalam membuat keputusan dalam suatu perusahaan untuk menambah pegawai baru (pegawai paruh waktu, pegawai temporer, dan lain-lain).
- 5) Menentukan tingkat efisiensi dari metode dan proses kerja yang dilakukan pada saat ini.
- 6) Mengontrol biaya operasi perusahaan.

### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Afrida (2003: 37), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental

maupun kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

- 2) Sarana pendukung, yang termasuk di dalam sarana pendukung menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, maupun suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Hal lain yang termasuk sebagai sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan menyangkut kesejahteraan karyawan yang dapat tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, maupun jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra sarana, aktivitas perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup, dan lain-lain.

#### **e. Keterkaitan Antar Variabel**

- 1) Keterkaitan Insentif Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan seperti insentif dapat memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi dan padaakhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Nawawi, 2003:317). Keterkaitan insentif dengan produktivitas kerja diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2006) tentang pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas karyawan. Insentif materiil merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- 2) Keterkaitan Jaminan Sosial dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Ravianto (1991), dalam Sutrisno (2009:109), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial,

lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

- 3) Keterkaitan Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja

Meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, membuat masalah produktivitas menjadi acuan utama dalam mengelola perusahaan. Salah satu cara meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan melalui insentif dan jaminan sosial. Pemberian insentif dan jaminan sosial akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena faktor finansial masih merupakan motivator yang berpengaruh dominan bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan insentif dan jaminan sosial bagi karyawan.

#### **f. Hipotesis**

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>, ada pengaruh simultan yang signifikan dari Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. H<sub>2</sub>, ada pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. H<sub>3</sub>, ada pengaruh parsial Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang dengan jumlah populasi sebanyak 40 karyawan yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto no. 83 Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling

yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

## D. HASIL dan PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Karyawan (X1)

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item Variabel Insentif Karyawan**

Item	Item Variabel	Mean
X1.1	Pemberian bonus	4,33
X1.2	Pemberian komisi	4,25
X1.3	Pemberian profit sharing	4,20
X1.4	Pemberian promosi	4,10
X1.5	Pemberian penghargaan	4,18
X1.6	Pemberian fasilitas	4,30
	<b>Total Grand Mean</b>	<b>4,23</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Terdapat 6 item yang diajukan kepada responden mengenai variabel insentif Karyawan (X1). Pada tabel 1 dapat diketahui *total grand mean* adalah 4,23 sehingga dapat diartikan bahwa insentif yang diberikan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang sudah sesuai dengan harapan karyawan.

#### b. Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2)

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2)**

Item	Item Variabel	Mean
X2.1	Pemberian santunan bila terjadi kecelakaan	4,38
X2.2	Pemberian pelayanan kesehatan	4,40
X2.3	Pemberian pesangon di hari tua	4,23
X2.4	Ketepatan waktu pemberian pesangon	3,85
X2.5	Pemberian santunan pemakaman	3,95
X2.6	Pemberian santunan kematian	3,85
X2.7	Pemberian pemeriksaan kesehatan	4,05
X2.8	Perawatan kehamilan kepada karyawan wanita	4,23
	<b>Total Grand Mean</b>	<b>4,12</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada frekuensi variabel jaminan sosial terdapat 8 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Pada tabel 2 total grand mean sebesar 4,12 dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan telah berjalan dengan baik.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

Item	Item Variabel	Mean
Y1.1	Hasil kerja sesuai dengan standart	4,23
Y1.2	Kecermatan	4,08
Y1.3	Meminimalisir kesalahan saat bekerja	4,18
Y1.4	Jumlah hasil kerja sesuai dengan target	4,00
Y1.5	Meningkatnya hasil kerja	4,05
Y1.6	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,15
Y1.7	Penyelesaian pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan dengan menjaga standar pekerjaan	4,05
	<b>Total Grand Mean</b>	<b>4,10</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Pada tabel 3 dapat diketahui *total Grand Mean* sebesar 4,10 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang telah berjalan dengan sesuai dan dapat dikategorikan baik.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik Regresi

#### 1) Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.360 atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan  $H_0$  diterima, yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21682623
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.081
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.925
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

## 2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.573	1.745
X2	0.573	1.745

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Insentif Karyawan adalah 0.573
- *Tolerance* untuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah 0.573

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Insentif Karyawan adalah 1,745
- VIF untuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah 1,745

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* untuk mendapatkan bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.708	3.101		1.840	0.074
X1	0.387	0.156	0.333	2.488	0.017
X2	0.401	0.101	0.530	3.962	0.000

Berdasarkan pada Tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,708 + 0,387 X_1 + 0,401 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 5,708 jika variabel bebas 0-tidak ada.
- Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,387 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Insentif Karyawan). Apabila Insentif Karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,401 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Apabila Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,401 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Insentif Karyawan ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( $X_2$ ) yang meningkat akan diikuti peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

### 1. Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Insentif Karyawan ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,340 > 2,859$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Insentif Karyawan ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja Karyawan ( $Y$ ).

Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,601 atau 60,1%, artinya variabel Insentif Karyawan ( $X_1$ ) dan Jaminan sosial Tenaga Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 60,1%, sedangkan sisanya



39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Simanjuntak (1993), dalam Sutrisno (2009:100), adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antartatasan dan bawahan.

## **2. Pengaruh Secara Parsial**

### **1) Pengaruh Variabel Insentif Material dan Non Material (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Karyawan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pemberian insentif di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang sudah sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t. Diketahui nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $2,488 > 2,026$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,387 atau 38,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Martoyo (2007:42), insentif adalah tambahan bonus yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

### **3. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Program jaminan sosial dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan atas peran karyawan di dalam perusahaan. Soepomo dan Asikin, dalam Amidhan (2005:27), menyatakan jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Ravianto (1991), dalam Sutrisno (2009:109), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan secara optimal seperti pemberian jaminan sosial akan

berdampak bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Pemberian jaminan sosial di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang sudah sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t diketahui nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $3,962 > 2,026$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Malinasari (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,275 dan signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ .

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1) Kesimpulan**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda disimpulkan:

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang, tiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,340 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Insentif Karyawan ( $x_1$ ) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( $x_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pengujian didapat hasil uji t Insentif Karyawan sebesar 2,488 dan hasil uji t Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebesar 3,986. Karena nilai t kedua variabel lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,026 maka kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t didapat variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  dan koefisien betayang paling besar.

### **2) Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, antara lain:

- a) Perusahaan mempertahankan dan meningkatkan pelayanan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena variabel tersebut mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- b) Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam



mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Graha Indonesia.
- Amidhan, H. 2005. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Komnas HAM
- Arfrida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharmayanti, Diana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal Petra Manajemen Bisnis vol 3 no 1*.
- Dewi, Mayang Andy Puspitaning Dewi. 2006. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kelima Yogyakarta: BPFE.
- Malinasari, Nia, Misbahuddin Azzuhri, 2012. Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal FEB Brawijaya, vol 1 no 1*
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Soepomo, Iman. 2000. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- UU No. 3 Tahun 1992
- PP No. 46 Tahun 2015
- PP No. 70 Tahun 2015
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta; Sinar Grafika.
- Zaputri, Kusdi Rahardjo, Hamidah Nayati Utami. 2013, Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya) *Administrasi Bisnis Student journal Ub vol 1 no. 2*